

А.Ю.Донцова, студ. гр. УП-07, В.О. Липчанський, доц., канд. екон. наук
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград

Структура особистості здібного керівника

Діяльність сучасного керівника підприємства залежить від впливу ряду політичних, соціальних, економічних та психологічних факторів, які формують комплекс факторів дестимулюючого й стимулюючого напрямів.

До дестимулюючих факторів відносять: стрес, тиск і невизначеність як у суспільстві, так і в конкретних колективах; кількісне збільшення та якісне ускладнення проблем, які потрібно вирішувати поряд з обмеженістю засобів для їх вирішення; неефективність шкіл і методів управління, створених тоталітарною системою.

Факторами, які стимулюють творчу діяльність керівника є: широке поле щодо вибору й вияву ініціативи, зростання конкуренції, можливість оволодіння сучасним менеджментом.

Менеджери сучасного бізнесу повинні приймати рішення, які ґрунтуються насамперед на особистих цінностях і принципах. Якщо особисті цінності є нечіткими, менеджеру не вистачатиме досить твердих підстав для прийняття рішень, які в цьому разі можуть сприйматись оточуючими як необґрунтовані. Сучасна концепція успішного управління орієнтована на такі цінності, як: ефективність в реалізації потенціалу працівників і постійна готовність до нововведень. Менеджери, які мають нечіткі основні принципи, не здатні здійснювати ефективного керівництва. Менеджери, які не вміють досягати практичних результатів від своїх підлеглих, не мають здібностей до управління. В колективах, очолюваних такими менеджерами, застосовуються неефективні методи праці. Люди відчують себе незадоволеними й працюють нижче від своїх можливостей. Тут мало хто визнає внесок керівника, а моральний стан колективу є досить низьким.

Менеджери повинні творчо підходити до вирішення проблем та бути постійно готовими до введення новачків. Менеджери з відносно низьким рівнем винахідливості рідко висувують нові ідеї, нездатні надихнути інших бути творцями та використовувати нові підходи в роботі. Висока винахідливість потребує готовності до подолання перешкод і невдач. Керівник, який не бажає експериментувати, ризикувати чи використовувати творчий підхід в роботі, не зважаючи на труднощі, не здатний розвивати ініціативу підлеглих і достойно розвивати компанію.

Для того, щоб досягти бажаних результатів, менеджер повинен об'єднуватись з іншими членами колективу, використовуючи їх вміння, знання та досвід. Якщо керівникові не вдається перетворити окремі групи у кваліфікований і результативний колектив, то їхня праця, як правило, не дає очікуваного результату. Менеджер повинен уміти створити позитивний клімат і віднайти ефективні робочі механізми для продуктивної праці колективу. У трудових колективах, де панує атмосфера доброзичливості та відкритості, переважна частина працюючих задоволена працею. Там, де цього немає, таких людей значно менше.

У процесі управління колективом менеджер повинен уміти виявляти й вирішувати протиріччя. Будь-який керівник, який намагається обминути протиріччя або приховати їх, раніше чи пізніше заходить у глухий кут. Здоровий колектив сприймає протиріччя з розумінням і використовує їх для свого удосконалення. Сучасний менеджер повинен бути вмілим організатором праці свого колективу. Авторитет керівника нині спирається не на традиційний статус начальника, а насамперед на нього як такого, як на людину з усіма її якостями й здібностями. Він підвищується, коли керівник компетентний у трудовій діяльності своїх підлеглих. Однак керівник не повинен без потреб втручатись в роботу

підлеглих, оскільки в такому разі може виникнути невиправдана залежність працівників від нього.

Основні соціально-психологічні риси ефективного керівника завжди були об'єктом вивчення й наслідувань. Численні дослідження цієї проблеми дали можливість визначити основні психологічні риси особистості здібного керівника. Серед рис, які мають чітко визначений соціально-психологічний характер, на перше місце висувається позиція соціальної активності. Вона охоплює такі необхідні складові особистості менеджера, як: відповідальність за доручену справу, вміння поєднати особисті інтереси з інтересами колективу, енергійність та працездатність. Важливою рисою керівника є товариськість. Для менеджера ця риса є необхідною й корисною. Вміння спілкуватись з людьми, швидко й без напруги ввійти в контакт з будь-якою людиною, вміння впливати на людей, виступати публічно - невід'ємні якості кожного керівника.

Дослідники психології менеджерської діяльності включають до структури особистості здібного керівника ще такі якості, як: практично-психологічний такт та тип керівника. Під практично-психологічним тактом розуміють здатність віднайти практичне застосування для кожної людини залежно від її індивідуальних психологічних особливостей. Практично-психологічний такт виявляється у здатності менеджерів віднаходити способи впливу та обирати відповідні форми контактів з підлеглими.

Кожен керівник відрізняється своєю індивідуальністю, тобто наявними у нього діловими, моральними, соціальними та психологічними якостями. Однак усю різноманітність індивідуальних особливостей керівника можна звести до певних типів, користуючись такою класифікаційною ознакою, як відносини керівника з підлеглими. З цих позицій розрізняють три типи керівників: автократичний, демократичний та ліберальний. Автократичний тип керівника відрізняється схильністю до єдиноначальності в гіпертрофованих формах, надмірною централізацією влади, особистим вирішенням не лише основних, але й порівняно дрібних питань, свідомим обмеженням контактів з підлеглими. Керівник автократичного типу є догматичним, прагне підпорядковувати увесь колектив своїй волі, не виносить заперечень і не прислуховується до думки інших, часто втручається в роботу підлеглих і жорстко контролює їх дії, вимагає пунктуального виконання своїх вказівок.

Демократичний тип керівника на відміну від автократа прагне до надання підлеглим самостійності відповідно до їх кваліфікації та функцій, які вони виконують, залучає їх до таких видів діяльності, як визначення цілей, оцінка роботи, підготовка та прийняття рішень, створює необхідні для виконання роботи передумови й справедливо оцінює їх зусилля, з повагою ставиться до людей і турбується про них. Керівник-демократ орієнтується на можливості підлеглих, на їхнє природне прагнення до самовираження свого інтелектуального й професійного потенціалу.

Ліберальний тип керівника відрізняється відсутністю розмаху в діяльності, безініціативністю й постійним очікуванням вказівок зверху, небажанням брати на себе відповідальність за прийняті рішення та їх наслідки. Керівник-ліберал мало втручається у справи підлеглих і не виявляє достатньої активності, виступає в основному в ролі посередника у взаємовідносинах з іншими колективами. Керівник ліберального типу не виявляє чітко виражених організаторських здібностей, нерегулярно й слабо контролює та регулює дії підлеглих, і, як наслідок, вирішення проблем підприємства не відрізняється достатньою результативністю.

Наведена типологія керівників має дещо умовний характер. У реальній діяльності конкретного керівника можна простежити риси всіх трьох психологічних типів керівників. Однак разом з тим кожен керівник певною мірою тяжіє до одного з наведених типів.

Список літератури

1. Виноградський М. Д., Виноградськ А. М., Шкапова О. М. Організація праці менеджера: Навч. посіб. для студ. екон. вузів. - К.: Кондор - 2003. - 414 с.
2. Довгань Л. Є. Праця керівника, або Практичний менеджмент: Навч. посібник. - К.: "ЕксОб", 2002. - 384 с.
3. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: Навч.-практ. посіб. - К.: Т-во „Знання”, КОО, 2002. - 311 с.

Одержано 19.05.10

А.Ю. Донцова, студ. гр. УП-07, Л.І.Кондратець, ст. викл.
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград

Значення знань та розвиток їх в Україні

Одним із основних завдань сталого соціально-економічного зростання та прискорення інноваційної динаміки України є перехід до економіки, яка базується на продуктивному використанні нових знань. Саме знання виступають фактором постіндустріального розвитку та є невичерпним суспільним благом, яке збільшується у процесі свого використання.

Основи економіки знань започатковані у працях таких зарубіжних вчених Ф. Хайека, Й. Шумпетера, Ф. Махлупа, Д. Белла, М. Портера, М. Кастельса. Суспільний резонанс отримали праці російських вчених: В. Іноземцева, В. Данилова, А. Козирева.

Мета статті полягає в обґрунтуванні базових понять «економіки знань» -інтелекту, інформації, знання та аналізі перспективи розвитку економіки знань в Україні.

Економіка знань розкриває нову роль і місце інтелекту людини в сучасному суспільстві, вплив інформації як головної продуктивної сили і суб'єкта виробництва на розвиток економічної системи.

Поняття економіки знань розкриває нову роль та значення таких понять, як інтелект, інформація та знання. Тлумачний словник української мови визначає інтелект як розум, здатність людини до мислення, особливо до опанування його вищих теоретичних рівнів [2]. Р.Стернберг вважає, що інтелект – це здатність засвоювати і оцінювати не просто нову ідею, а новий клас ідей, нові концептуальні системи. Інтелект має більше спільного зі здатністю вирішувати завдання і створювати продукти в контекстнобагатих суспільних і природних умовах.

Знання на відміну від інших економічних ресурсів є ресурсом, який збільшується, самозростає, тому що передача знань індивіда не передбачає їх зменшення, але навпаки, закріплення набутих та нагромадження нових. Взагалі знання - це процес набуття та закріплення відомостей з певної галузі, їх відтворення у процесі трудової діяльності, який характеризується невідчуженістю, самозростанням та створенням потенційно нових продуктів.

Основним ресурсом економіки знань або нової економіки виступають знання. Для участі будь-якої країни у глобальній конкуренції доступність знань стає найважливішою умовою, потужним інструментом у боротьбі з бідністю. Сьогодні доступ до знань - це також джерело виробництва багатства. Така країна, як Фінляндія, яка після розпаду СРСР зазнала жорстокої економічної кризи, сьогодні інвестує майже 4% ВВП у наукові дослідження.